

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS



Concurso interno de ingresso, para o preenchimento por tempo indeterminado, de um posto de trabalho de Especialista de Informática

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Especialista de Informática Eng^o Fernando Meira, pela Especialista de Informática Eng^a. Helena Moura, 1^o Vogal efectivo, e pela Dra. Hironcina Machado, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, 2^o vogal efectivo.

Reunido a 13 de Março de 2013, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade **os critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à selecção dos candidatos a preencher: N^o de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Especialista de Informática; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de selecção serão os estipulados nos art^{os} 19^o e seguintes do Decreto-Lei 204/98 de 11 de Julho, pela Lei n^o 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, pela Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e serão aplicados da seguinte forma:

- 1) Provas de Conhecimento (método eliminatório e obrigatório);
- 2) Avaliação Curricular (método eliminatório);
- 3) Entrevista Profissional de Selecção (método facultativo)

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

1. - Prova de Conhecimento

Cotada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores.

A Prova de conhecimentos visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, terá a duração de 120 minutos e incidirá sobre os seguintes temas:

- 1 - Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os 4/2002 e 9/2002);
- 2 - Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);
- 3 - Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);
- 4 - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterada pelos diplomas, Lei 3-B/2010 de 28 de Abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro);
- 5 - Lei 7/2009 (Subsecção IV Parentalidade - art.º 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)

- 6 - Lei 7/2009 (Subsecção VIII Trabalhador Estudante – art.º 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 7 - Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012 de 31 de Dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;
- 8 - Regulamento Orgânico da Câmara Municipal de Viana do Castelo (Unidades Nucleares e Flexíveis); Decreto -Lei n.º 97/2001, de 26 de Março (Estatuto das carreiras e funções específicas do pessoal de informática);
- 9 - Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro (Lei da protecção de dados pessoais);
- 10 - Decreto -Lei n.º 122/2000, de 04 de Julho (Protecção jurídica das bases de dados);
- 11 - Decreto -Lei n.º 252/94, de 20 de Outubro, rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 2 -A/95, de 31 de Janeiro, e alterado pelo Decreto -Lei n.º 334/97, de 27 de Novembro, (Protecção jurídica de programas de computador);
- 12 - Decreto -Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto -Lei n.º 29/2000, de 13 de Março e pelo Decreto -Lei n.º 72 -A/2010, de 18 de Junho, artigo 81.º (Modernização Administrativa)
- 13 - Lei do Cibercrime (Lei n.º 109/09, de 15 de Setembro);

É permitida a consulta da legislação simples não anotada.

2. – Avaliação curricular:

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos e será efectuada nos termos do artigo 22.º do Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

Sistema de classificação: na classificação do método de selecção adoptar -se -á a escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados ou excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

HA + FP + EP

3

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, avaliado em duas componentes;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

Licenciatura — 18 valores;

Habilitação de Grau Académico superior – 20 valores.

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Accões de formação realizadas nas áreas relevantes para a função e para a organização:

- Curso com duração igual ou superior a 200 horas – 10 valores;
- Curso com duração superior a 100 horas e inferior a 200 horas — 8 valores;
- Curso com duração superior a 50 horas e igual ou inferior a 100 horas — 4 valores;
- Curso com duração superior a 24 horas e igual ou inferior a 50 horas — 3 valores;
- Curso com duração superior 7 horas e igual ou inferior a 24 horas — 2 valores;
- Curso com duração igual ou inferior a 7 horas — 1 valor;
- Sem formação — 0 valores;

A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Sem Experiência – 0 valores;
- Até 12 meses – 5 valores;
- Superior a 12 meses e inferior a 24 meses – 10 valores;
- Superior a 24 meses e inferior a 30 meses – 15 valores;
- Igual ou superior a 30 meses – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o **que se encontre devidamente comprovado documentalmente por entidade competente (declaração da entidade patronal, comprovativo de descontos para a segurança social ou finanças).**

3 . – Entrevista Profissional de Selecção

A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo ponderados os seguintes factores:

Critério 1 – Experiência na execução de actividades nas áreas do desenvolvimento de software, base de dados e sistemas operativos, bem como infra-estruturas:

1. Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
2. Pouca experiência – reduzido (8 valores)
3. Boa experiência – suficiente (12 valores)
4. Muito boa experiência – bom (16 valores)
5. Excelente experiência – elevado (20 valores)

Critério 2 – Conhecimentos relacionados com as funções em concurso e com o estatuto de trabalhador em funções públicas:

1. Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)
2. Poucos conhecimentos – reduzido (8 valores)
3. Bons conhecimentos – suficiente (12 valores)
4. Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)
5. Excelentes conhecimentos – elevado (20 valores)

Critério 3 - Motivação para o exercício das funções de especialista de informática:

1. Ausência de motivação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca motivação – reduzido (8 valores)
3. Boa motivação – suficiente (12 valores)
4. Muito boa motivação – bom (16 valores)
5. Excelente motivação – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

4. - Classificação Final

Será de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = PC*40\% + AC*30\% + EPS*30\%$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Viana do Castelo, 13 de Março de 2013.

Fernando Reis

Helena Taveira

[Assinatura]